

ность человека к поколению, а семейные традиции отходят на второй план.

В рамках одной поколенческой группы мы можем наблюдать элементы различных моделей экономического поведения. Черты же рыночной модели (хорошая ориентация и знание экономики, инициативность, открытость) проявляются довольно слабо; однако во всех поколенческих группах мы видим тенденцию адаптации к новым экономическим условиям, главным образом за счет изменения инструментальных и сохранения базовых ценностей.

Характер социальной ценности денег во многом определяется именно принадлежностью к определенной поколенческой группе. Мы зафиксировали только факт наличия данной межгрупповой дифференциации, предполагая дальнейшее исследование особенностей каждого поколения.

**О.А. Хазиева**

## **Факторы внутрипрофессиональной мобильности менеджеров**

Анализ механизмов и проблем социальной мобильности — актуальная социальная проблема в условиях болезненно протекающего в обществе процесса стратификации и адаптации населения к новым рыночным реалиям.

Исходя из концепции П.А.Сорокина, под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального объекта (ценности) из одной социальной позиции в другую. Выделяются два основных типа мобильности — горизонтальная и вертикальная. Горизонтальная социальная мобильность — это перемещение индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую, расположенную на том же уровне. Вертикальная социальная мобильность — это перемещение индивида или социального объекта из одного социального пласта в другой. В зависимости от направления перемещения выделяются два вида вертикальной социальной мобильности — восходящий и нисходящий, т.е. социальный подъем или социальный спуск. Начальным моментом в концепции социальной мобильности выступает понятие “социальное пространство”, которое разделяется на экономическое, социальное, профессиональное подпространства. Одним из каналов

социальной мобильности является профессия. Существует множество различных механизмов профессиональной мобильности, один из которых — внутрипрофессиональные перемещения в рамках одной профессии индивида, принадлежащего к какому-либо социальному слою или группе.

Непосредственным субъектом функционирования капитала и рынка является определенный общественный слой — менеджеры, управляющие. По оценкам исследований, в бизнес-слое российского общества они составляют примерно 18%, причем это наиболее быстрорастущий слой в промышленных группах. Менеджер — это высококвалифицированный работник, занимающий ключевые позиции в управленческой деятельности, он должен знать все, что касается положения его компании и владеть наукой о том, как привести ее к успеху.

Предприятия сумеют выжить в жестких рыночных условиях, если их руководящий персонал сможет правильно и своевременно оценивать окружающий мир, тенденции общественного развития, если на руководящие должности будут выдвигаться люди, удовлетворяющие всем необходимым условиям и требованиям. В России, в условиях стремительно развивающегося бизнеса, внутриорганизационная карьера высшего менеджера складывается в течение 5 лет. Что же касается обратного движения, социального спуска, то практически это означает конец карьеры.

Среди основных факторов, влияющих на внутрипрофессиональную мобильность менеджеров, выделяются объективные и субъективные факторы. К объективным относятся социально-демографические факторы (пол, возраст), социальный статус, фактор социально-психологического климата в группе. Влияние их неоднозначно: так, возраст и пол почти всегда обладают заметной дифференцирующей силой.

В социально-профессиональном отношении различия полов наиболее заметны. Женщины намного реже появляются на высших и средних менеджерских постах, хотя как правило женщина-руководитель значительно образованнее, чем мужчина-руководитель. Мужчинам, в основном, удается сохранить свои руководящие посты и лучшие карьерные возможности. Женщины менее активны в социальном отношении.

По возрасту дискриминируются, как правило, наиболее молодые и наиболее пожилые поколенческие группы. Последних, впрочем, эта судьба постигает значительно реже, принцип старшинства в оплате труда и социально-профессиональном продвижении сохраняет свою роль.

Решающую роль при профессиональном продвижении играют субъективные факторы. При отборе и оценке кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя учитывается система деловых и личных характеристик, охватывающая определенные группы качеств (общественно-гражданская зрелость, отношение к труду, уровень знаний, организаторские способности, способность к руководству системой управления, способность поддерживать передовое, морально-этические черты характера).

Изучение слоя менеджеров дает возможность более детального видения изменений и создания условий для их эффективной социальной мобильности. Это убеждает нас в необходимости более подробного анализа проблем и факторов внутрипрофессиональной мобильности менеджеров как на теоретическом, так и на практическом уровне.

А.В. Ерин

## **Мотивация прохождения военной службы по контракту: опыт практического исследования**

Россия оказалась ныне в критической точке развития; этот кризис имеет системный характер и вызван резким обострением противоречий во всех без исключения социальных сферах — в экономике, политике, духовной жизни. В этой взрывоопасной ситуации с новой силой возникает проблема — армия и общество. Хроническая невыплата денежного довольствия, которое и так в два раза меньше определенного законодательством, отсутствие финансирования боевой подготовки, восстановления изношенной техники, прекращения строительства жилья для военнослужащих — ставят Вооруженные Силы на грань катастрофы.

Что думают военнослужащие о современной российской армии? Почему не бросают все и не бегут в сферы, в которых есть возможность материально обеспечить себя и свою семью? Какие причины побуждают человека выполнять физически и морально тяжелую работу, практически не получая вознаграждения?

Подобные вопросы волнуют сегодня политиков, ученых, общественность, руководство Вооруженных Сил, командиров и подчиненных. Интерес к проблеме мотивации на прохожде-